

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK ISUZU PEKANBARU

Shella Oktafia 1<sup>\*</sup>, Abunawas 2<sup>2</sup>, Hammam Zaki 3<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail : [200304091@studentumri.ac.id](mailto:200304091@studentumri.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi di mbil semua sebagai sampel. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru.*

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Adha et al , 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. . Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Potensi setiap sumber daya manusia atau yang biasa kita sebut dengan kinerja karyawan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018)

Namun dalam perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi rencana organisasi dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal seperti yang dialami perusahaan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan jasa seperti penjualan penjualan mobil yang sangat luas. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Astra Internasional

Tbk Isuzu Pekanbaru bahwa dalam dua tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Astra internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. Jika dipersentasekan pada tahun 2022 pencapaian kinerja karyawan sebesar 82,1%, nilai tersebut lebih kecil dibanding tahun 2021 sebesar 83,5%. Harapan perusahaan kinerja karyawan kategori sangat baik yaitu di atas 85%, hal ini disebabkan oleh motivasi dan lingkungan kerja yang masih belum mendukung.

Dalam setiap aktivitas, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh pimpinan dalam setiap jenjang struktur, karena motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta baik buruknya motivasi dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Karyawan dapat dikatakan belum sepenuhnya baik dalam kinerja apabila masih terjadi masalah. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan cara meningkatkan motivasi sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Namun kinerja para karyawan tidak dapat efektif apabila tugas yang mereka tanggung terlalu berat, sedangkan motivasi kerja yang diberikan kurang maksimal.

Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting untuk mendukung keseharian dari karyawan tersebut bekerja. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Manajer harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan baik dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman,dan nyaman. Lingkungan kerja di PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru merasakan kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti sering terjadinya miss communication. Dari hasil wawancara ada beberapa penyebab sering terjadinya miss communication dalam bekerja seperti ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya yang menjadi indikator dalam penelitian ini.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Ohorella (2020) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari hasil kerja dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa kinerja pegawai yang maksimal kegiatan dalam suatu organisasi, tanpa kinerja pegawai yang maksimal kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan (Wijaya *et al*, 2020). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijaya *et al*, 2020).

### **Motivasi Kerja**

Wijaya *et al* (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Pratama (2015) mengemukakan motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya *et al*, 2020).

### **Lingkungan Kerja**

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Pratama (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula pendapat Ahyari (2013) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 32 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

| No     | Kriteria            | Klasifikasi | Jumlah (orang) |
|--------|---------------------|-------------|----------------|
| 1      | Gender              | Laki-laki   | 21             |
|        |                     | Perempuan   | 11             |
| Jumlah |                     |             | 32             |
| 2      | Usia                | 17-25 Tahun | 9              |
|        |                     | 26-35 Tahun | 20             |
|        |                     | >35 Tahun   | 3              |
| Jumlah |                     |             | 32             |
| 3      | Pendidikan terakhir | SMA         | 12             |
|        |                     | D3          | 12             |
|        |                     | S1          | 8              |
|        |                     | S2          | -              |
| Jumlah |                     |             | 32             |
| 4      | Lama kerja          | < 1 Tahun   | 5              |
|        | Tbk Isuzu           | 1- 3 Tahun  | 9              |
|        | Pekanbaru           | 4-5 Tahun   | 18             |
|        |                     | > 5 tahun   |                |
| Jumlah |                     |             | 32             |

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 21 orang (65,6%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang (34,4%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 9 orang (28,1%) berumur 17-25 tahun, 20 orang (62,5%) berumur 26-35 tahun, dan 3 orang (9,4%) >35 tahun, hasil menunjukkan lebih banyak usia 26-35 tahun dikarenakan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru membutuhkan generasi muda yang dapat memanfaatkan teknologi dalam menjalankan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 12 orang (37,5%) responden SMA, 12 orang (37,5%) responden D3 dan 8 orang (25%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA dan D3..
4. Berdasarkan lama kerja di PT. Astra Internasional Tbk Isuzu pekanbaru terdapat 5 orang (15,7%) responden yang telah bekerja selama <1tahun, 9 orang (28,1%) responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 18 orang (56,2%) responden yang telah bekerja 4-5 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja 4-5 tahun.

### Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

**Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi Kerja     | 32 | 21      | 50      | 36.31 | 6.963          |
| Lingkungan Kerja   | 32 | 22      | 30      | 25.84 | 2.749          |
| Kinerja            | 32 | 39      | 50      | 44.59 | 3.723          |
| Valid N (listwise) | 32 |         |         |       |                |

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

#### 1. Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai *maximum* 50 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 36,31 dengan standar deviasi 6.963. Nilai rata-rata dan standar deviasi motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

#### 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22, nilai *maximum* 30 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 25.84 dengan standar deviasi 2.749. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

#### 3. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 39, nilai *maximum* 50 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 44.59 dengan standar deviasi 3.723. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

## Uji Kualitas Data

**Tabel 3 Uji Validitas**

| Item Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X1.1            | 0,862    | 0,3494  | Valid      |
| X1.2            | 0,780    | 0,3494  | Valid      |
| X1.3            | 0,775    | 0,3494  | Valid      |
| X1.4            | 0,774    | 0,3494  | Valid      |
| X1.5            | 0,834    | 0,3494  | Valid      |
| X1.6            | 0,838    | 0,3494  | Valid      |
| X1.7            | 0,632    | 0,3494  | Valid      |
| X1.8            | 0,872    | 0,3494  | Valid      |
| X1.9            | 0,674    | 0,3494  | Valid      |
| X1.10           | 0,587    | 0,3494  | Valid      |
| Item Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| X2.1            | 0,653    | 0,3494  | Valid      |
| X2.2            | 0,714    | 0,3494  | Valid      |
| X2.3            | 0,619    | 0,3494  | Valid      |
| X2.4            | 0,755    | 0,3494  | Valid      |
| X2.5            | 0,854    | 0,3494  | Valid      |
| X2.6            | 0,504    | 0,3494  | Valid      |
| Item Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| Y1              | 0,630    | 0,3494  | Valid      |
| Y2              | 0,758    | 0,3494  | Valid      |
| Y3              | 0,593    | 0,3494  | Valid      |
| Y4              | 0,491    | 0,3494  | Valid      |
| Y5              | 0,643    | 0,3494  | Valid      |
| Y6              | 0,429    | 0,3494  | Valid      |
| Y7              | 0,610    | 0,3494  | Valid      |
| Y8              | 0,491    | 0,3494  | Valid      |
| Y9              | 0,630    | 0,3494  | Valid      |
| Y10             | 0,840    | 0,3494  | Valid      |

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel pola kerja memiliki R tabel 0,3494. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel stres kerja memiliki R tabel 0,3494. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R tabel 0,3494. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Standar Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|---------------|------------|
| Motivasi kerja (X1)   | 0,919            | 0,6           | Reliabel   |
| Lingkungan kerja (X2) | 0,776            | 0,6           | Reliabel   |
| Kinerja (Y)           | 0.810            | 0,6           | Reliabel   |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel motivasi kerja sebesar 0,919, lingkungan kerja sebesar 0,776 dan kinerja 0,810 yang berarti data tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5 Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.55686180              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .148                    |
|                                    | Positive       | .148                    |
|                                    | Negative       | -.122                   |
| Test Statistic                     |                | .148                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .073 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan  $0,073 > 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

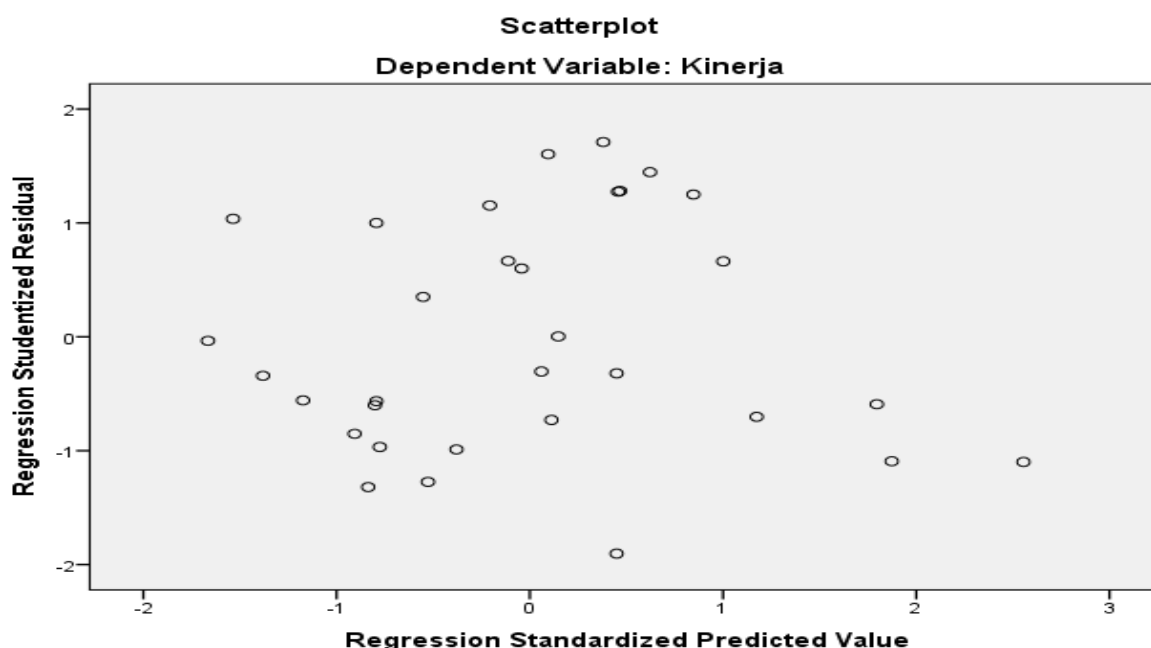
**Tabel 6 Uji Multikolinearitas**

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)       |                         |       |
| Motivasi Kerja   | .987                    | 1.013 |
| Lingkungan Kerja | .987                    | 1.013 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1                         | (Constant)       | 14.131                      | 5.405      |                           |
|                           | Motivasi         | .257                        | .069       | .480                      |
|                           | Lingkungan Kerja | .818                        | .174       | .604                      |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.131 + 0,257x_1 + 0,818x_2 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

#### 1. Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 14.131. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 14.131. Maka motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 14.131.

#### 2. Motivasi kerja $X_1$ terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi motivasi kerja  $X_1$  adalah 0,257 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satuan, maka akan



menaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,257 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

### 3. Lingkungan kerja $X_2$ terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi lingkungan kerja kerja  $X_2$  adalah 0,818 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan menaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,818 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

**Tabel 8 Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)       | 14.131                      | 5.405      |                           | 2.614 |
|                           | Motivasi         | .257                        | .069       | .480                      | 3.742 |
|                           | Lingkungan Kerja | .818                        | .174       | .604                      | 4.703 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

T tabel =  $n - k - 1$

=  $32 - 2 - 1$

29 dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,045

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien pola kerja adalah  $3,742 > t$  tabel 2,045. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (  $H_1$  diterima  $H_0$  di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah  $4,703 > t$  tabel 2,045. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (  $H_2$  diterima  $H_0$  di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .727 <sup>a</sup> | .528     | .496              | 2.644                      |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Pola Kerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,496 atau 49,6%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 49,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti stres kerja, komitmen, dan lain sebagainya

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,742 > 2,045$  t tabel. Maka berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah dimana semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin meningkat kinerja seorang karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukannya sudah menjadi efektif dan efisien. Jadi, apabila motivasi pada karyawan tinggi maka otomatis kinerja seorang karyawan meningkat dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widhianingrum (2017) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,703 > 2,045$  t tabel. Maka berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Pekanbaru. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dan ruang gerak yang diperlukan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja dan lingkungan kerja misalnya dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Jufrizen, j. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCAMAB)*.
- Ohorella, H. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 24–34.
- Pratama, B. . (2015). *pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>
- Wijaya,A., Semmaila,B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.